

第5回奈良県働き方改革推進協議会議事要旨

【使用者委員コメント】

- ・有給休暇の取得は2年ぐらい前から前向きに取得できるように取り組んでおり、だんだん取得しやすくなっている。
- ・人員を増やすことはできないので、一人で複数のポジションを担う「多能工」と業務の効率化の側面で時間外労働を減らす取組をしている。
- ・社員の休暇確保を目的とした交代制やリフレッシュ休暇を導入している。
- ・運輸業では人材確保にとっても苦労している。新しい人材の確保はもちろんだが、今いる従業員の定年を60歳以上にする事で長く働いていただけるようにしている部分もある。
- ・近年、労働力の流動化により若年層における労働力の定着が課題となっている。
- ・同一労働・同一賃金について、異なる勤務体系の中における、職務内容を個別に洗い出し、是正していこうというところである。
- ・正規と非正規の処遇差について、合理的な説明を行う準備をすすめている。改善すべきところは労働組合とも協議を行いながらこれからも慎重に判断を行っていく予定である。

【労働者委員コメント】

- ・休日や業務終了後、家で余暇を過ごす時に、会社や取引先・顧客からの電話対応についてどうするかというのが非常に問題になっている。
- ・部門によって休暇を取得する日数にばらつきがある。そのばらつきをどうしていくかというところを会社と協議していかなければいけない。
- ・他業種との関わりや下請け業者との関係などが非常に深いため、なかなか休日に休むことや休暇を取得することができないという問題も多く抱えている。
- ・同一労働・同一賃金は、来年の4月から始まるため、これから協議をしていこうとしている。
- ・通勤手当が雇用形態によって上限が異なっているため、その上限を合わせようとしている。また、雇用形態が異なることで特別休暇の有無が異なるので統一することが協議で決まっている。
- ・同一労働・同一賃金を行うにあたり、正社員の待遇を引き下げるという事象も想定される。これは同一労働・同一賃金の目的に反することだと考えるため、これらの点も含めた指導体制をしっかりと労働組合の立場でも取組を進めていきたいところである。
- ・県内企業における人材不足は深刻であるが、働き方改革が機能すれば人材不足の解消につながるのではないだろうか。
- ・人材を有効に配置するための育成に向けた投資が重要である。ただ、事業の状況から、投資をするということに少し躊躇するという声も経営者の皆さんから聞くこともある。今、何をすべきか、人材不足の中で必要なことは何か、これからの事業の展開に向けてどのような取組をするか、しっかりと労使で協議をしながら大事なことを見つけていく必要がある。

【知事コメント】

- ・人口減少と人手不足は成長のネックになってるのではないか。成長のネックは社会のネックと会社のネックと両方あるように考える。
- ・会社の成長を促すために生産技術を向上させるというのに一所懸命になりがちだが、人の管理技術や人をどう扱うかという技術がとても必要になってきているのではないだろうか。
- ・同一労働・同一賃金をみんなに適用する、というところ何か原則が必要である。